

MAKÓ CSABA—SIMONYI ÁGNES

## **AZ EMBERI EGYÜTTMŰKÖDÉS SZABÁLYOZÓ MECHANIZMUSAI A TÁRSADALOM KÜLÖNBÖZŐ TEREIBEN**

*Mottó:* „Elterjedt nézet a modern társadalomtudományban, hogy a folyamatosság nem kíván magyarázatot. Ezt nem tekinti problémának, úgy vélik, amit magyarázni kell, az az átalakulás. Ez a szemlélet akadályozza a kutatót abban, hogy észrevegye, a társadalmi valóság mely vonatkozásainak van döntő jelentőségük.”

(B. Moore, 1969.—C. Trigilia, 1986.)

### **I. Igény a munka változó világának megértésére**

Több mint négy évtizedes békés fejlődés a világ fejlett ipari országaiban — több mint négy évtized a gazdasági, társadalmi folyamatok megfigyelésére, ugyanennyi idő előrejelzésekre, azok beteljesülésére vagy felülvizsgálatára. A gazdaság szociológus kutatói új meg új jelenségek, jólét és elvándorlás, hatalmas szakszervezetek, elidegenedett munkások, sztrájkoló tömegek, fejlődő és eltűnő iparágak, születő és kihaló szakmák, korszakos műszaki találmányok, változó szervezeti formák és emberi kapcsolatok hátterében a társadalmak igényeinek változásait a változásokhoz való igazodás lehetőségeit, törvényszerűségeit próbálták megragadni. Ebben a tanulmányban megpróbáljuk összefoglalni, hol tart ma a munka—gazdaság—társadalom háromszögében gondolkodó szociológia. Miként és miért próbálja újrafogalmazni kérdéseit és — nem válaszait, hanem — helyét a „válaszoló” társadalomban?

Az elmúlt években francia, angol, olasz, svéd, német kollégáinkkal többször csodálkozhattunk rá a valóságra, amikor — hogy csak néhány példát említsünk — a munkások nem ragadták meg tömegesen az autonóm munkacsoportok alakításának lehetőségét vagy nem éltek a döntésekben nyújtott részvétel jogaival, amikor a tömeggyártás teljes robotizálása és automatizálása helyett és mellett a technikai fejlődés a munka individualizálódását éppúgy lehetővé tette, mint a több száz kisvállalkozó hálózatából álló termelési rendszereket. Amikor a harcos és politikai szakszervezetek tömegei csökkenni kezdtek egyes országokban, máshol meg tömegek tartanak ki és próbálnak új életre kelteni „szakszervezeti életjeleket” alig mutató érdekvédelmi szervezeteket. (Maurice, 1988, Kasvio, 1985, Reyneri, 1987,

Kalleberg, 1988, Dubois és Giannini, 1985, Van Hoof, és Huiskamp, 1984, Lutz, 1981.)

A nyolcvanas évek nemzetközi konferenciáin (1984, Balaton; 1985, Amsterdam; 1986, Bologna; 1988, Párizs; 1988, Kecskemét stb.) különböző formákban fogalmazódott meg, hogy *a társadalmi valóság az előre megjósolt sémáktól eltérően fejlődik, s miközben ugyan a termelő innovációk társadalmi kondicionáltságát egyre erőteljesebben mutattuk ki, egyre kevésbé vagyunk képesek előrejelzéseket adni a fejlődésről.* A munkaszervezetek, az informális viszonyok, a rejtett gazdaság, a vállalkozások világának vizsgálata arra hívták fel a figyelmet, hogy a legmodernebb struktúrákban *nemcsak jelen vannak, de működésükhöz elengedhetetlenek* premodernnek tartott szakmai, kulturális hagyományok, családi kötöttségek, a helyi „mikro”-társadalmak kötelékei.

Meg kell tehát tanulnunk különbséget tenni a modernizáció és a régi eltörlése között, át kell értékelnünk a fejlődésről alkotott felfogásunkat. Evolucionista biztonságérzetünket feladva azt tanuljuk, hogyan kell felfedezni a társadalmi, szerveződési formákon belül azokat a mutációkat, amelyek egyik-másik elemükben különféle új társadalmi alternatívák felé mutatnak. A feladat nehéz, mert egy domináns modell alá-, fölé- és mellérendelése, erői és ellenerői között való tájékozódás helyett egy heterogén, szegmentált, többféle hálózatból szövődő társadalmi viszonyrendszer átlátására kényszeríti a részkérdések kutatóját is. És még ennél is nehezebb, mert az egykor volt, a már létező és majd születő társadalmi alternatívák sokszínű együttesében való gondolkodás képzelőerejét is igényli.

Ilyen irányba ösztönzi gondolkodásunkat az is, hogy az elmúlt évtizedek hazai és külföldi, munka és iparszociológiai kutatásai a 80-as évek végére egyértelművé tették: a különféle determinizmusokkal le kell számolni. Hiszen sem a szűk technológiai, sem a tágabb kapcsolatrendszert befogadó szervezeti determinizmussal, de még az adott társadalmi, politikai berendezkedés meghatározottságával sem tudnánk megérteni a különböző országok és azokon belül, így Magyarországon belül is, a különböző régiók, vállalatok vagy társadalmi csoportok életképességét vagy alkalmazkodás-képtelenségét. A társadalmi valóság egyre behatóbb és egyre sokoldalúbb vizsgálata, s nem utolsósorban a különböző „determinizmus-viták” pedig felismerték, hogy az egyén sem időben, sem térben nem egy, hanem többféle társadalmi formációban cselekszik.

*Az egyszerre különféle gazdasági formákban, eltérő társadalmi mezőkben szerveződő emberi kapcsolatok korábbi intézményeket, struktúrákat is fenntartanak, miközben újakat is létrehoznak.* Életük, munkájuk során pedig cselekvéseik, döntéseik, mozgásuk során össze is kötik a különféle formációkat: *átjárásokat* teremtenek a társadalmi intézmények, struktúrák, mezők között. A szociológiai kutatásokban ilyen megközelítés igényével fejlődtek ki a hálózat (network) kutatások (Szociológiai Figyelő, 1988/3.). Az emberi, társadalmi kapcsolatok hálózataiban a munkák egy része (Granovetter, 1985) a társadalmi stabilitás és változás, a magatartások kulturális meghatározottsága és az autonóm cselekvési lehetőségek kettősségeit mutatta ki. Az egyének és csoportok különböző típusú és erőssé-



gű kapcsolatai, az egymást átfedő hálózatokhoz való tartozás egyrészt a társadalmi stabilitás biztosítékai, másrészt bizonyos mozgásteret nyitnak a személyes szabadság, a struktúra manipulálása felé (Angelusz—Tardos 1988. 12. o.).

## **II. A nyolcvanas évtized munkaszociológiai: különböző típusú determinizmusok új köntösben**

A 60-as évek végére úgy tűnt, hogy a technikai, műszaki fejlődés társadalmi hatásainak vizsgálatai véglegesen megcáfolták a technikai *determinizmus koncepciók* optimista, és pesszimista változatait egyaránt. A tudományos technikai forradalom nem tette általánossá a magas szintű mérnöki munkát és az automatizáció sem fokozta le robottá az embert. A technikai, technológiai fejlesztések megvalósításának legkülönbözőbb eseteiben a vezetési, irányítási rendszerek, a munkaszervezeti viszonyok, a társadalmi és politikai környezet együttes befolyását tárták fel a kutatások (Kasvó 1986).

A 80-as évekre azonban ismét feléledt a régi vita, ezúttal a mikroelektronika ipari alkalmazásának társadalmi hatásairól. „A harmadik ipari forradalomtól” a foglalkoztatásban és a képzettségi színvonalban alapvető változásokat várnak. Egy japán tanulmány következő idézete sok más, köztük hazai kutató álláspontját is tükrözi: „Az ipari robotok, a számjegyzéklésű szerszámgépek, a számítógépes tervezés és gyártás, a rugalmas gyártási rendszerek, valamint az irodai munkák automatizációja a munka tartalmát, a munkaszervezet felépítését, a vezetés struktúráit és stratégiáit döntően átalakítja” (Okubayashi 1986. 7. o.).

A mikroelektronikán alapuló új technológiák alkalmazásából közvetlenül levezetett társadalmi, kulturális hatásokat differenciáltabban kezelik azok, akik „új termelési modellről” beszélnek (Kern—Schumann 1985). Azt mutatják ki, hogy a munkamegosztás és specializáció korábbi mintái a tőkeértékesülés hatékonysága szempontjából is megkérdőjeleződnek, és a termelés élenjáró szektoraiban (az autógyártásban, szerszámgépgyártásban, vegyiparban) a képzettség szerepe felértékelődik. A nagy hatást gyakorló posztindusztriális megközelítések lényege, hogy az új gyártási technológiák komplexitásának fokozódása következtében a termelő-apparátusok megfelelő működtetése nagyobb elkötelezettséget és tudást igényel a dolgozótól, a vezetéstől pedig a munkaerő képességeinek kihasználását korlátozó gyakorlat feladását. Az ilyen típusú megközelítések (1) viszont azt sugallják, hogy az új technológiák megjelenése önmagában is új társadalmi viszonyrendszereket teremt (Riesman 1981).

A neo-determinista nézetekkel szemben a vitákban igen alapos ellenvetések fogalmazódtak meg. Az egyik típusa a fenntartásoknak a képzettség értelmezésével és mérésével kapcsolatos (Bernier—Cailloux 1985). A kvalifikáció és az új technológiák viszonyával foglalkozó elemzésekben gyakran azonos fogalmakat használnak egymástól lényegesen eltérő folyamatok jelölésére. Az egyik leggyakoribb zavarforrása, hogy nem tesznek különbséget a képzettség formálisan megragad-

ható és tartalmi aspektusai között. A formális és kvantifikálható ismérvek a munkaerő felkészültségének színvonalát — iskolázottságát, képzettségi szintjét, gyakorlatosságát — jelzik, és a munkaerőstruktúra leíró elemzését teszik lehetővé. Tipikus kérdésfelvetései: Milyen foglalkozásokra van szükség? Milyen szakmák megszűnésével kell számolni? Az új technológiák különböző formáinak hatékony működtetése milyen szakmai követelményeket támaszt? Milyen képzési rendszer tudja a szükséges struktúrájú munkaerőt?

A képzettség tartalmi ismérvei viszont a ténylegesen végzett feladatok szerkezetére (struktúrájára) vonatkoznak. Kérdései a feladatok specializáltságának mértékét, a munkafeladatok által megkívánt készségek, képességek együttesét próbálják megragadni. A képzettség tartalmi dimenzióinak azonosítására jól alkalmazhatónak bizonyult a technológiák és a kvalifikáció kapcsolatának vizsgálatában például a tevékenységek következő kombinációja (Simonyi 1987a):

1. A tárgyak és anyagok átalakítása
2. Információ kezelése és átalakítása
3. Operatív, végrehajtó tevékenységek
4. Irányító, kooperációt-szervező feladatok

A képzettség gyakorlati felhasználásában, az új technológiák feladat-struktúrájának tényleges kialakulásában viszont a kutatások — hasonlóan a 60-as, 70-es évek korábban idézett automatizációs vagy új munkaszervezeti kutatásaihoz — kimutatták a vállalati vezetés és a dolgozók törekvéseinek, az érdeklődések kimenetének közvetítő szerepét. Azt, hogy a technológia „öntörvényű fejlődése” mellett — sőt azt befolyásolva! — a vezetés munkaerőfelhasználási mintái, a vezető kiválasztás mechanizmusai, hagyományai, a belső és külső munkaerőpiac sajátosságai jelentős mértékben befolyásolják a munkaerő tudásának és tapasztalatainak felhasználását (Braczyk 1984). Az új technológiák alkalmazásba vétele, elterjedése során a fejlesztők értékei, törekvései találkoznak a vállalatok vezetésének és az alkalmazottaknak az elképzeléseivel. A szervezeti alkuk, tárgyalások, a különböző módon intézményesülő érdekegyeztető folyamatok adott társadalmi, politikai viszonyokba ágyazva, adott kooperációs mintákat követve alakítják a munka, a felelősség, a befolyás-megoszlás új rendjét. Sokak tapasztalatával egybecseng a Kaliforniai Egyetem egyik professzorának következő megállapítása: „Az információs technológiák működésének közegéül szolgáló szervezet hatalmi struktúrája rövid távon nem változik, és hosszú távon is csak feltételezhető a változása (King 1987).

A hazai kutatások is azt mutatják, hogy a hagyományos vállalati szervezetbe integrált új technológiák nem vezettek korszerűbb munkamegosztási rendszerhez; a szakértelem, a munkafolyamat feletti kontroll a korábbi hatalmi struktúrák mentén szerveződött újra, s így új, gazdaságilag hatékonyabb munkaerőfelhasználást, társadalmilag előnyösebb szervezeti konszenzust sem teremtett (Nagy 1987). Ahol viszont az információs technológiák bevezetése a szaktudást és a gyakorlatot hagyományosan is elismerő, felhasználását széles körben és régtől fogva ösztönző vállalati struktúrákba épült, mint például a svéd VOLVO-nál vagy a Skandináv



Légitársaságnál (SAS) (2), ott már rövidebb periódus alatt kamatoztatni tudták a technológiai innovációk emberi, szervezeti előnyeit (Holtback 1988, Edström 1988).

A „munkamegosztás végét” előrevetítő jóslatokban kételkedők az új termelési modellek érvényességi körének problémáját is felvetik. Egyelőre ugyanis a fejlett tőkes országok központi és tőkeerős szektoraiban regisztrálhatták a munkaerőfelhasználásának egyes új mintáit bizonyos kutatások, de még ezekben az ágazatokban sincs megbízható empirikus alap az általánosításhoz. Ugyanakkor a stagnáló és hanyatló iparágakban is kimutathatók különféle vezetői és munkástörekvések a munkavégzés, az együttműködés új struktúráinak létrehozására. Ezek egyes esetekben, például a decentralizálás vagy a belső vállalkozások révén, képesek a felszínre is törni, és formálisan is a munkaerőfelhasználás, az együttműködés új mintáit eredményezni (Berki—Makó 1988, Neumann 1988, Kasvio 1986, Dubois—Makó 1988). Más esetekben viszont az ún. „kényszer innováció” vagy „kényszer autonómia” a vállalatok által megtűrt, nem legitimált együttműködési, munkaerőfelhasználási formái az informalitások világában — ellentmondásos társadalmi következményekhez vezetve — elrejtve maradnak (Fazekas 1984, Laki 1984—85, Ladó—Tóth 1982, 1985).

Az ipar vezető szektoraiban az új technológiának tulajdonított rugalmas munkaszervezeti formák és tudásfelértékelődés mellett utalni kell a gazdaság egyéb szféráiban érvényesülő tendenciákra is. A szolgáltatások számos területén is igen eltérő társadalmi, szervezeti fejlemények figyelhetők meg. A taylori, fordii szervezeti technikák szellemében kialakított munkavégzési gyakorlat terjed például a turizmusban, a pénzügyi intézményekben, az egészségügyi ellátásban. A szórakoztató iparban is egyre gyakoribb a minimális képzettséggel rendelkező munkaerő viszonylag gyors beillesztését biztosító szervezetek és az új technikák kombinációja (Walton 1985). Ugyanakkor technológiai, szervezeti innovációk során a harmadik szektort erősítették, bővítették azok, a termelő vállalatok számára különféle műszaki, pénzügyi, marketing vagy jogi szolgáltatásokat nyújtó kisvállalkozások, amelyek gyökeresen eltérő minták szerint szerveződtek, mint korábban nagyvállalati keretek között (Simonyi 1987b).

A korábbi viták után a 80-as évekbeliek is azt erősítik meg tehát, hogy az új technológiák megjelenése és elterjedése, valamint az innovatív vezetési, szervezési módszerek, munkaerőfelhasználási minták elterjedése korántsem párhuzamosan érvényesülő és szükségszerűen összekapcsolódó folyamatok. A műszaki-technológiai és társadalmi-szervezeti típusú újítások között pedig indokolt különbséget tenni, hiszen ezek egymástól függetlenül is kibontakozhatnak.

A kutatási tapasztalatok, a tudományos viták tanulságai ezúttal is — miként a 60-as, 70-es években az ember—gép, az ember—munkaszervezet kapcsolatoknál — tágabb társadalmi összefüggések felé mutatnak. Napjainkban is megfogalmazódott, hogy a munkafolyamat szintjén lezajló műszaki és szervezeti változások tartalmának értékelése megköveteli az üzemi, vállalati szintű folyamatok és a gazdasági—társadalmi intézmények működésének együttes elemzését. Az ilyen

típusú „együttes elemzés” módszerei, elméleti keretei azonban még kiforratlanok. A szélesebb összefüggések feltárása gyakran vezet újabb determinizmusok felé: a vállalati „mikrovilág” feletti magasabb hierarchikus szintek vagy a gazdasági, társadalmi környezet táguló koncentrikus köreinek döntő befolyását leíró elemzésekhez.

A 70-es évek vizsgálatai két problémakör felé ágaztak el: az egyik irányban az ipari viszonyok, a munkásérdek-érvényesítés, a részvétel, üzemi demokrácia problémái felé, a másik irányban a második vagy „fekete”, esetleg informálisnak nevezett gazdaság kutatása felé. Az ipari viszonyok témaköre felé nyitó kutatások az üzemi, vállalati folyamatokkal, így a technológiai fejlesztésekkel kapcsolatos érdek- és hatalmi harcok politikai, jogi lehetőségeit, kereteit és határait elemezve szélesebb társadalmi küzdelmekhez kapcsolva mutattak ki lényeges társadalmi összefüggéseket. A második vagy „fekete” gazdaság vizsgálatai pedig az üzemi folyamatok, valamint a gyárkapun kívüli társadalom és gazdaság összefüggéseit feltárva mind a munkás, mind a vezetői érdek, magatartások megalapozottabb elemzését végezték el. Egyúttal a vállalaton belüli munkaerőfelhasználást, a technológiai, szervezeti változások lehetőségeit, korlátait összefüggésbe hozták egy lényeges társadalmi—gazdasági intézmény, a munkaerőpiac állapotával, szegmentációjával.

A munkafolyamat és az ipari viszonyok rendszerének integrált elemzése és értékelése valóban cáfolják a technológiai vagy szervezeti determinizmusokat. Képtelenek lennének például megérteni — csak a munkafolyamathoz kapcsolódó viszonyokat vizsgálva —, hogy a japán nagyvállalatok munkásai miért nem reagálnak munkabeszüntetéssel vagy a teljesítményviisszatartás valamely formájával a munkaintenzitás növelésének olyan vezetői módszereire, mint a termelés minimális munkaerővel és készletekkel való tervezése (Dore 1987). A magyar ipari gyakorlatban ilyen módszerek nem az egyéni és kollektív teljesítmények növekedését, a csoport kooperációjának erősödését eredményeznék, hanem a termelés fennakadását előidéző egyéni és kollektív fellépésekhez vezetnének. A termelés folyamatoságát biztosító különböző típusú tartalékok hiánya a munkások pozícióit erősítené a vezetéssel szemben (Simonyi [szerk.] 1983). A munkafolyamat működését kísérő azonos jelenségekre adott ellentétes vezetői és munkásreakciók megértése önmagából a munkafolyamatból nem lehetséges. Ehhez valóban a vállalati szervezet belső viszonyainak és az ipari kapcsolatok konfliktuskezelési módszereinek együttes elemzésére van szükség. Efelé haladva azonban nem állhatunk meg ott, hogy a munkahelyi érdekviszonyokat és a hatalmi harcok kimenetelét az ipari viszonyok adott állapotára vezessük vissza. Így csak egy másik, a technológiáinál, vagy a szervezetinél ugyan szélesebb mezőben gondolkodó, de mégiscsak determinista felfogás csapdájába esik a kutató.

Ez történt például az olasz szakszervezeti mozgalomban is, akkor, amikor a 80-as évek elején olyan harcokat folytattak munkás érdekeikért, amelyek már az iparon belül is csak a dolgozók egy igen szűk rétegének érdekeit fedték le, miközben a nagyvállalatok kívüli, sőt a munka világán túli egyéb társadalmi szférákban



— a jóléti rendszerben, a települési viszonyokban — lejátszódó fejlemények a hagyományos szakszervezeti stratégiától eltérő érdekképviselési intézményrendszert és fellépést igényeltek volna.

A vállalaton kívüli cselekvési lehetőségeket feltáró vizsgálatok a második gazdaságról, a munkaerőpiac mozgásait feltáró kutatások — sőt az informális kapcsolatok családi, kulturális, közösségi összefonódását feltáró elemzései is — mind azt bizonyítják, hogy a konfliktuskezelés eszközei, módszerei, a konfliktusok levezetésének, feloldásának mechanizmusai nem szűkülnek le a társadalmi harcokkal és/vagy politikai bölcsességből kialakított érdekképviselési intézményekre, a partnerek közötti intézményesített és jogilag szabályozott tárgyalási formákra. Egy-egy adott kérdéssel összefüggésben reagáló egyén vagy társadalmi csoport cselekvése és annak hatékonysága *nem értelmezhető csak a cselekvés közvetlen közegét alkotó „társadalmi térben”*, hanem csak a társadalom egyéb szféráiban érvényesülő normák, magatartásminták, érdekek és érdekérvényesítési lehetőségek kondicionáló szerepével együtt. A társadalom különböző csoportjainak reakciói *több síkon jelentkeznek, és olyan társadalmi tartalmakat hordoznak*, melyek nem értelmezhetők autonóm szférák közötti többé-kevésbé szoros oksági összefüggésekben. A rendszerekben gondolkodás tételének elfogadása mellett sokan még az autonóm terekben érvényesülő logikák összekapcsolásának elméleti, módszertani interpretálásának csak a kezdetén tartanak. A kutatók az emberi magatartásokban, a kollektív cselekvésekben olyan mechanizmusokat, logikákat próbálnak megragadni, amelyek a különböző társadalmi szférák működését és összekapcsolódásának módozatait, lehetőségeit nagyrészt képesek érzékeltetni.

### **III. A társadalomfelfogás differenciálódása — a különböző társadalmi terek működését szabályozó mechanizmusok (és integrációjuk)**

A társadalom és a gazdaság fejlődési modelljeiben tapasztalt változások tárgyalását megelőzően bizonyos fogalmi tisztázást kell végezni, mégpedig a társadalomirányítás képviselői által gyakorolt „szabályozás” és a társadalomnak azon, a saját újratermelésének feltételeit alakító mozgásformák között, amelyet a társadalmi „szabályozó mechanizmusok” fogalommal jelöl a szociológia (Piore—Sabel 1984, Bagnasco 1985, Reynaud 1980). Korántsem a társadalomirányítás módszereinek, technikáinak elemzése és rendszerezése miatt vállalkozunk erre. Hanem azért, mert úgy látjuk, hogy a gyakran egymásba csúsztatott, tisztázatlan fogalomhasználatból olyan zavarok származnak, amelyek a társadalmi változások természetének megértését (s következésképp irányíthatósága lehetőségeinek, eszközeinek feltárását) lehetetlenné teszik.

## 1. A reguláció jelentése

A liberális gazdaság hívei, csakúgy, mint az állami dirigizmus technokratái többnyire nem fordítanak figyelmet arra, hogy megkülönböztessék egymástól az állami irányítás szabályozó tevékenységét a társadalmi viszonyok és az emberi cselekvési lehetőségek bonyolult összjátékában megjelenő társadalmi szabályozástól. A magyar nyelvhasználattal szemben a francia nyelvhasználat különbséget is tesz a különböző rendszerek „önfenntartó” szabályozását jelölő általános fogalom — a „régulation” — és az állami beavatkozást jelölő fogalom a „reglementation” között.

A reguláció vagy más megfogalmazásban az „egyensúlyozó mechanizmus” (angolul: „balancing mechanism” vagy „equalibration”) legáltalánosabb értelmezésében valamely rendszer önszerveződését jelenti. A fogalom több természettudományban is használatos, például a biológiában vagy a termodinamikában. A szociológiában olyan típusú korrekciók összességét jelöli, amelyek a társadalmi újratermelés valamely szerveződési formájának (például termelés, család, település stb.) fenntartására szolgálnak. A biológiai vagy fizikai rendszerekkel szemben a társadalmiak nyitottabbak, hiszen a társadalmi szerveződésre vonatkozó egyéni és csoportos értékelések a társadalom viszonyrendszerét szervező szabályokat „sérülékenyebbé” teszik. Ám ez biztosíthatja egyúttal a társadalmak sajátos alkalmazkodóképességét is.

A fogalmi zavart tovább növelte a 70-es évtized második felétől az USA-ból elindult ún. deregulációs mozgalom, amelynek célja az állam gazdaságban játszott szerepének visszaszorítása volt. A reguláció általunk használt — szociológiai — felfogása értelmében ennek csökkentése vagy növelése nem képezi mozgalmak, politikák célját, hiszen a társadalmi viszonyokban objektíve kialakuló és érvényesülő mechanizmusokat értünk rajta, melyeket mennyiségekkel jellemezni sem lehet. Az ún. „dereguláció” — amely megfogalmazódhatott a munkáltatók, a liberális értelmiség vagy az államigazgatás berkeiben különböző érdekek/értékek nevében — a *reguláció különböző mechanizmusai* közötti újfajta egyensúly megteremtésére irányuló harcokat tükrözte. Bizonyos esetekben a munkáltatói döntésekkel kapcsolatos szakszervezeti kötöttségek lazítását, más esetekben a gazdaságba való állami beavatkozás csökkentését vagy mindkettőt együtt is jelentette, jelentheti.

Felfogásunkban például a jogi eszközökkel történő szabályozás egyaránt szolgálhatja az állami irányítás hatókörének növelését vagy csökkentését. Az állami vagy más kollektív intézmények, pártok, egyesületek, szövetségek, aktív és tudatos beavatkozásának alakítása a „reguláció” fogalom helyett — a francia „reglementation” párjaként — inkább a „regularizáció” fogalommal írható le. Például nálunk a politikai intézményrendszer továbbfejlesztését szolgáló gyülekezési és egyesületi törvény a társadalom különböző szféráiban működő és érvényesülő rendszerek befolyásolására, a beavatkozás határainak, eszközeinek, lehetőségeinek kialakítására szolgál. Az ilyen fokozott szabályalkotással járó tevékenység — értelmezésünk szerint regularizáció — jelentheti egy társadalmi szféra, adott eset-



ben az állam szerepének visszaszorítását, de növelését is, bár valószínűleg leginkább az állami politikák hangsúlyváltását tükrözik — tehát értelmezésünk szerint az egyik regulációs mechanizmus átalakulását, és a többi társadalmi szabályozó mechanizmussal való összhang újrendezését (3).

A társadalmi, gazdasági folyamatok megítélésében gyakori zavar forrása, hogy mind a piac önkorrekciója, mind a bürokratikus-centrális irányítás hívei összemoszák a „reguláció” és a „regularizáció” fogalmait: a társadalmak objektív folyamatokban megjelenő szabályozó mechanizmusait és az állami szabályozást. Figyelmén kívül hagyják, hogy az állam szabályozó tevékenysége (regularizáció) éppúgy társadalmilag kondicionált, mint a piacok létrejötte, működése, gazdasági szabályozó funkciója (4). (Nem az „önkéntes beavatkozástól” a „spontán önkorrekcióig” terjedő skála két végpontja közötti mozgásokat kell tehát elemeznünk.) Ez a tévedés „állam vagy piac”, „állam és piac” dichotómiákban való gondolkodásra szűkíti le az elemzést és mind a politikai, mind a tudományos gondolkodás figyelmének köréből kizárja azokat az egyéb társadalmi jelenségeket, amelyek más, mind a piac kiépülését, működését, mind az állami politikák formálódását is alakító társadalmi folyamatok, szabályozó mechanizmusok működésére utalnak.

Ha viszont a piac és az állami beavatkozás mellett létező mechanizmusok kétségtelen jelenlétének felismerésére kényszerítenek a tények, akkor gyakran vitatják e más típusú regulációk autonómiáját, öntörvényűségét s hol az állam, hol a piac szabályozó mechanizmusainak „alárendelve,” azok alárendszereiként fogadnak csak el egyéb társadalmi szabályozókat. Példa erre, hogy gyakran a kisvállalkozások terjedésében is egyszerűen a piaci kihívásra adott racionális vállalati, munkáltatói, decentralizáló reakciót látnak, vagy olyan jelenséget, amit az állami irányítás „háttérparként,” foglalkoztatási „védőhálóként” kereseti „feszültség-levezető szelepként” szabályozási aktusokkal létre tud hozni. Holott a kisvállalkozások sajátos együttműködési viszonyainak vizsgálata, a különböző országokban fellelhető vállalkozói övezetek tanulmányozása a különböző összefonódó családi, etnikai, lokális kisközösségek reciprocitáson alapuló sajátos szabályozó mechanizmusait tárták fel. De példaként állhat az is, hogy a nagyvállalatok szervezeti autonómiáját szintén hol a piaci viszonyokra való reagálásból, hol az állami politikával való kapcsolatokból — esetleg a kettő együtteséből — próbálják magyarázni, melőlve ezen autonómiák történeti, fejlődésbeli, regionális kapcsolatrendszerbe ágyazott sokrétű és egymástól még egy-egy országon belül is gyakran eltérő társadalmi arculatának megértését (5).

A szervezetszociológia legszínvonalasabb tanulmányai ugyan időről időre felhívták erre a figyelmet, a gazdaságot átfogóan elemezni kívánó gazdaságszociológia azonban még csak kísérletezik a „szervezetek relatív autonómiája” és a gazdaság egyéb társadalmi jelenségei közötti összefüggésrendszer feltérképezésével (Héthy—Makó 1972, 1978 Butera 1979, Gyenes—Rozgonyi 1981). Hasonlóképpen a területi autonómiák létéről és hatásairól számolnak be hosszú idő óta a regionális kutatások. Márpedig egyes régiók gazdasági-társadalmi lemaradásának vagy gyors felzárkózásának összetevői nem érthetők meg csak az állami politikák

és/vagy a piaci viszonyok függvényében. A régiók autonóm gazdasági szerveződé-  
sének interpretálása is a fejlődés társadalmi mozgásformáinak átfogó elemzésére  
vár (Piore—Sabel 1984, Sabel 1987, Bagnasco 1985, Trigilia 1985, Becattini  
1985, Enyedi—Weldman 1986).

A szabályozó mechanizmusok új elméleti megközelítését nemcsak az előb-  
biekben kifejtettek, tehát a heterogén társadalomban együttesen ható többféle re-  
guláció elismerésének tudományos igénye sürgeti, hanem annak a sematizmus-  
nak a leküzdése is, amely a társadalmi szabályozás irányításként való felfogásából  
következve az alá- és fölérendeltségi kapcsolatokat, a vezetés hatalmát, az aláren-  
deltek autonómiájának hiányát egyaránt abszolutizálja. Technokrata megközelítés-  
ben a társadalom szabályozása az irányítók nélkül elképzelhetetlen, sőt számukra  
az egyedüli „semleges”, a csoportérdekek fölé helyezkedő „szabályozó” az állam.  
A társadalmi együttműködést át meg átszövő szokásokat utasításokká, előírások-  
ká igyekeznek változtatni. Gyakorlatukban az irányítói tevékenység hierarchikusan  
magasabb szintre kerül az irányított tevékenységnél. A vállalat szintjén ez a szem-  
lélet a munkáltatók, a vezetők cselekvési lehetőségeit túlbecsüli. Ez vezet aztán  
más hatásokkal együtt az „irányítási realitásérzék hiányához” (Crozier 1987). Ter-  
mészetesen a komplex és dinamikusan változó emberi, társadalmi kapcsolatok  
központi, állami szabályokkal való terelése, irányítása elkerülhetetlen, de ez nem  
jelentheti — és a tények, történeti folyamatok ismeretében objektíve nem is jelenti  
— egyetlen regulációs típus, így az állami, s azon belül is csak a bürokratikus-  
centralizált szabályozás tényleges dominanciáját.

A társadalom és a gazdaság különböző szféráiban ható szabályozó mechaniz-  
musok általunk képviselt felfogása nem előzmények nélküli a hazai irodalomban.  
A magyar szövetkezeti mozgalom jellegének értelmezésében jól hasznosíthatónak  
bizonyultak *Tellér Gyula* kategóriái: a tervutasításos, a piaci és az ideológiai integ-  
rációs mechanizmusokról (*Tellér* 1987). A gazdasági rendszerek természetrajzá-  
nak megértésében az elemzés új perspektíváját kínálta a bürokratikus, a piaci, az  
etikai és az altruisztikus *koordináció típusainak* megközelítése *Kornai János*nál  
(*Kornai* 1980, 1983). A szabályozás más kategóriákban megragadott típusai kö-  
zelállnak a gazdaságantropológus *Polányi Károly* által a társadalmi egység és sta-  
bilitás változásokon át való fennmaradásának megértésére alkalmazott *gazdasági*  
*integrációs formák* szerinti elemzésmóddhoz: „Az alapvető, empirikusan felfedez-  
hető sémák a reciprocitás, a redisztribúció és az árucseré. A reciprocitás a szim-  
metrikus csoportosulások kölcsönösen megfelelő pontjai közti mozgásokat jelöli:  
a redisztribúció egy központ felé irányuló, majd e központból kiinduló elsajátítási  
mozgásokra utal: a csere oda-vissza mozgásokra vonatkozik, melyek egy piaci  
rendszer »személyei« között zajlanak. ...Látható, hogy a különböző integrációs  
sémák különböző intézményes alakzatot feltételeznek.” (*Polányi* 1976. 241. o.)  
*Manchin Róbert* és *Szelényi Iván* a *Polányi* féle szabályozókból kiindulva a piaci és  
a redisztributív sémák különböző kombinációival próbálják meg leírni a modern  
társadalmakat (*Manchin—Szelényi* 1986).



A. Bagnasco, olasz szociológus, a gazdasági tevékenységek szabályozásának négy fő mechanizmusát különbözteti meg. Az *elsőnek* a reciprocitást tekinti, amely a családi, baráti viszonyokban, a helyi közösségekben — mint nálunk a kalácska építésben — szabályozza a gazdasági célú együttműködést. A *második* szabályozó mechanizmusnak a meghatározott termelési viszonyok belül létrejövő piacot tekinti. A *harmadik* mechanizmus a nagyipari szervezeteken belül jött létre, hogy kiküszöbölje a piaci bizonytalanságot, és a szervezetek relatív autonómiájában jut kifejezésre. A *negyedik* szabályozó mechanizmus a politikai, állami beavatkozás, amely a piac negatív társadalmi hatásait, beleértve a munkaerőpiac keménységét hivatott ellensúlyozni. Elemzése szerint a 70-es évek válsága során a nagyvállalati szervezetek és a politikai beavatkozás szabályozó mechanizmusai a kifáradás olyan tüneteit mutatták, mint pl. a hierarchiák megmerevedését, a gazdasági szereplők motivációjának hiányát, a konfliktuskezelés elhúzódását. A nagyvállalatok decentralizálódását így a piaci mechanizmusok társadalmi és gazdasági szabályozó szerepének erősítésére tett erőfeszítésnek tekinti, miközben kimutatható a vállalati szervezeteken belüli dereguláció, illetve újraszabályozás is. A kisvállalatok sajátos, autonóm kapcsolatrendszerében pedig a piaci szabályozás és a kisközösségek reciprocitáson alapuló regulációjának elegyét látja (Bagnasco 1985).

## 2. A társadalmi változások integratív megközelítése

A „szabályozó mechanizmusok”, az „integrációs elvek” fogalmi apparátusát, amelyet az elmúlt években több szociológiai és közgazdasági iskola dolgozott ki (Saglio 1989) — olyan kísérletnek kell tekinteni, amely a társadalomról szerzett empirikus tapasztalataink elméleti interpretálásához nyújt nélkülözhetetlen fogódzót. Az ún. regulációs iskolák azokból a kutatási tapasztalatokból indulnak ki, amelyek szerint a társadalmi jelenségek tartalma és összetevői egyetlen „racionális”, egyetlen „társadalmi szabályozó elv” vagy domináns „regulációs mechanizmus” alá rendezve megragadhatatlanok. Ez továbbá azt is jelenti, hogy térben és időben egymás mellett létezhetnek olyan együttműködési struktúrák, értékek és magatartások, amelyek — a regulációk jellege alapján — különböző társadalmi, gazdasági szerveződési formációhoz tartoznak.

A különböző formációk mozgásukban, változásaikban átfedik egymást, erősíthetik vagy gyengíthetik egymás társadalmi reprodukciós erejét, gazdasági hatékonyságát. Így interpretálható például az, hogy a technológiai vagy termelési innovációk önmagukban nem határozzák meg sem a munkaszervezetek új formáit, sem az új identitás-tudatot vagy az új magatartás-mintákat. Hiszen, ha az innovációk csak az egyik szférában, annak is csak egyik rétegében fejtik ki hatásaikat, a változások eredményei gyengülhetnek, mint ahogy fel is erősödhetnek, amennyiben többféle logika szerint működő szervezetek rétegeit is képesek átfogni (Butera 1984). Így válik érthetővé az is, hogy a munkaszervezeteknek az ipari gyakorlatban

megfigyelt fejlődése a munkamegosztási és specializációs viszonyok sokszínűségét mutatja. A termelési rendszerek leírásában tehát félrevezetően leegyszerűsítének azok az osztályozási kísérletek, amelyek az ipari munka világában lezajló változásokat a taylorizmus vagy a fordizmus hagyományos, illetve korszerűsített formáival (neotaylorizmus, neo-fordizmus vagy post taylori/fordi munkaszervezetekkel) próbálják azonosítani. A munkafolyamat fejlődésének egységes kezelésére irányuló törekvéseket megkérdőjelezték azok a különbségek, amelyeket a kulturális-ideológiai összefüggések differenciáló hatása nyomán mutattak ki az iparszociológiai kutatások (Maurice 1988, Kasvio 1985). A munkahelyi magatartások különböző megnyilvánulásaiban (teljesítményszínvonal, innováció, együttműködés stb.) akár az irányítás beavatkozásait (normatív előírásait, ösztönző politikáját stb.) tekintjük, akár a piaci hatásokat (munkaerőkereslet-kínálat, hiány) nem mutathatók ki közvetlen kapcsolatok. Hol a szakmai, kulturális hagyományok, hol a lakóhelyi vagy professzionális, „informális” kapcsolatok közvetítő, sok esetben meghatározóan orientáló szerepét jelezték a kutatások.

Az iparvállalatok működési gyakorlatát vizsgáló kutatások már a századunk első évtizedeiben felhívták a figyelmet a hivatalos szervezet tevékenységét befolyásoló *informális szervezetek* szerepére. Ez a kutatási irányzat olyan szervezet-szociológiai iskolákban élt tovább, mint amelyek legismertebb képviselői a francia Crozier vagy az amerikai Etzioni (Crozier 1981, Etzioni 1975, Gross—Etzioni 1985). A 60-as évtizedben a magyar ipar és munkaszociológia több kutatása is integrálni próbálta elemzésébe azokat a társadalmi, szervezeti tényezőket, amelyek a munkahelyi teljesítmények alakulását befolyásolják. E vizsgálatok az informális szervezetek empirikusan dokumentált feltárása alapján egyértelműen cáfolták azt, hogy a hivatalos szervezeti és irányítási struktúrák önmagukban képesek az egyéni és kollektív magatartások olyan formáinak befolyásolására, mint a munkateljesítmények (Héthy—Makó 1972, Kővári 1984).

Később a 70-es években a hazai és külföldi kutatásokban olyan kísérletek jelentek meg, amelyek a hivatalos és nem hivatalos szervezetek dualitásán túllépve — annak jobb megértése érdekében — a vállalati szervezet reprodukcióját befolyásoló *szélesebb társadalmi összefüggések* rendszerezésére vállalkoztak (Köllő 1981). Ezek között vannak olyanok, amelyek a kulturális, történeti gyökerek szerepét hangsúlyozzák (az ún. „társadalmi hatás-effect sociétal” M. Maurice-nál) (6) (Maurice—Sellier—Silvestre 1986). Mások a *munkafolyamat és az ipari kapcsolatok* viszonyában érvényesülő társadalmi kapcsolatok együttes elemzését végezték el (Dohse—Jürgen—Malsch 1987). Az ilyen típusú kutatási megközelítések különböző politikai beállítottságú képviselői között bontakozott ki a 70-es évek második felétől az egyik legnagyobb visszhangot kiváltó munkaszociológiai vitája, az ún. *munkafolyamat vita* (Wood 1982, Buitelaar 1988).

E kutatási vonulat fő tudományos eredményének azt tartjuk, hogy a munkafolyamatban megvalósuló kontroll kapcsán a társadalmi újratermelés *politikai dimenzióira* hívta fel a figyelmet. Arra, hogy a munkafolyamatban megvalósuló emberi együttműködést szabályozó elvek létrejötte, fennmaradása több szálon is



kapcsolódik az önálló intézmény- és kapcsolatrendszerrel, értékekkel, magatartás-normákkal és mozgásformákkal bíró politikai szférához. Mindezek a munkák a szervezeti viszonyok belső heterogeneitására és a környezeti tényezők differenciáltságára irányították a figyelmet.

Mivel a 70-es évtized közepétől jelentkező gazdasági struktúraváltás a társadalmi, szervezeti alkalmazkodás mechanizmusainak és feltételeinek megértését elemi erővel vetette fel, a tudományos gondolkodás olyan irányba próbált tovább lépni, hogy az alkalmazkodás során létrejövő szervezeti heterogeneitás és az ennek háttéréül szolgáló differenciált „társadalmi szövet” közötti lényeges kapcsolatok értelmezhetőek és elemezhetőek legyenek. Ehhez olyan elméleti elemzési séma kialakítását tartjuk szükségesnek, amelyek révén a hierarchiákba rendezett determinisztikus összefüggérendszereket meghaladva, *nemcsak a szervezeti heterogeneitás és a társadalmi differenciáltság leírására, hanem az ezt életre hívó és működtető „horizontális” kapcsolatok azonosítására és rendszerezésére is megbízhatóan vállalkozhatunk.* A szemléleti váltást nem egyszerűen a szervezeti és társadalmi sokszínűség elismerése jelenti. Azt az igényt szeretnénk megközelítésünk központi gondolataként megfogalmazni, miszerint a cselekvési alternatívák megértésében a különböző típusú társadalmi, szervezeti, kulturális szférák közötti „átjárások” feltérképezésére van szükség.

A szervezetszociológia számára is megfogalmazódott ez az igény. Az új technológiák alkalmazása, a képzettségi követelmények változása, a munkaszervezetek tervezett és természetes átalakulásai kapcsán sürgetővé vált egy olyan szervezETFelfogás kialakítása, amely nemcsak a szervezet és környezete közötti interakciókat képes megragadni, hanem láttatni tudja azt is, hogy a szervezeten belül különböző belső szintek, csoportok, rétegek miszerint kapcsolódnak és fedik át egymást, milyen társadalmi kapcsolatok fűzik őket egymáshoz és a vállalaton kívüli társadalmi szférákhoz, intézményekhez és ezek az emberek hogyan találják meg cselekvési lehetőségeiket. A szaporodó számú vállalati esettanulmányokban különböző típusú — szervezési, fejlesztési, ösztönzési — beavatkozás kapcsán nálunk és külföldön már bőséges tapasztalat gyűlt össze, amelyek nem oszthatók a formális-informális szervezetek dualitásán alapuló elemzési keretekbe. De a vállalati irányítás is igényli a differenciáltabb szervezETFelfogást, hiszen beavatkozásai csak akkor hoznak eredményt, ha a tervezett változásokkal képesek új egyensúlyt, együttműködést létrehozni a szervezeten belül, amihez viszont ismerniük kell az üzemi társadalom belső folyamatait és kapcsolatrendszerét.

Butera (1984) hét, egymás mellett létező, egymást különböző mértékben átfedő réteget különböztet meg az ipari szervezetekben. Minden egyes rétegnek megvannak a maga tagjai és határai, amelyek nem mindig esnek egybe a vizsgált szervezeti egységgel. E rétegek mindegyike saját, belső, koherens modellel rendelkezik, rétegenként különbözőek a kommunikációs folyamatok, a döntéshozatal, a tárgyalások és a tranzakciók rendje, eltérőek a hatalmi csoportok, és az, ahogy befolyásukat gyakorolják. A különféle szektorokhoz tartozó és eltérő funkciókat szolgáló szervezetekben egyes rétegek fejlettebbek, mint mások. E felfogás a munka-

szervezetekben megjelenő differenciált, összetett társadalmi viszonyok leképezésére alkalmas anélkül, hogy leegyszerűsítő uniformizálást eredményezne.

Az általa megkülönböztetett szervezeti rétegek a következők:

1. *A formális szervezet*, amely az egy adott egység tagjai közötti kapcsolatokat, a tevékenységeket szabályozó vállalati előírások együttese. Jogilag legitimálja a vezetés hatalmát, határai minden esetben egybeesnek a vállalattal, ám befolyása, a különböző szervezetekben igen eltérő. Az állami irányításban domináns szervezeti „réteg”, a fejlesztési tevékenységekben azonban csak kisebb részét befolyásolja a társadalmi folyamatoknak.

2. *technikai szervezet*, amely a termelő tevékenységek technikai eljárási szabályai mentén formálódik, néha tágabb, néha szűkebb adott vállalatnál, attól függően, hogy az adott munka ciklusa milyen egységekre terjed ki. Butera megfogalmazása szerint e szervezeti réteg a technikai hatalomból fakad, amely a gazdasági kötöttségek és a vezetés normatívái, a költségek korlátai és a rendelkezésre álló erőforrások által behatárolt mezőben fejti ki a hatását. „E szervezeti réteg élvezi annak előnyét, hogy társadalmunk a technikai objektivitást magas szinten legitimálja” (Butera 1984. 242. o.).

3. *Az intézmények „helyi képviselője”*, olyan szervezeti réteg, melyre szemléletes példaként a szakmai közösségek vállalaton belüli megjelenése említhető. A szervezet a színtere tehát számos, azonos magatartásnormákat, értékeket követő, adott társadalmi csoport által legitimnek elfogadott szabály alapján működő — s ennyiben „intézményesült” — társadalmi formáció, például foglalkozási csoport tevékenységének. E réteg a szervezetben vállalaton kívüli normák, például különböző szakmák — ügyvédek, orvosok, tudományos kutatók, szervezők stb. — szabályai, magatartásnormái alapján jön létre. Bizonyos szervezeteken belül lehetnek uralkodó szakmák, amelyeknek normái a szervezet fő regulátorai lehetnek, például egy kutató laboratórium vagy egy kórház esetében. Nem „helyi” szabályokról van tehát szó, hanem a szervezethez képest „kozmodopolita” normákról. Az új technikákat elterjedten használó országokban például gyakran említik az adatfeldolgozással foglalkozó műszakiak „láthatatlan kollégiumát” mint a vállalatok határain túlnyúló befolyásos szervezeti réteget.

4. *A tényleges szervezet*, amely olyan gyakorlatot, működési eljárásokat, szabályokat, szokásokat ölel fel, amelyek nem írottak ugyan, de világosan felismerhetők és tiszteletben is tartottak. Ez az a szervezeti réteg, amely adott helyi, speciális körülmények, hagyományok, szakmai tapasztalatok alapján jön létre. Terét behatárolja a formális és a technikai szervezet merevsége — meghatározó lehet például a karbantartásban, az acélöntésben, viszont nagyon korlátozott egy szerelőszalagon. E réteg többnyire láthatatlan teljesítménye a munkafolyamat társadalmi, technikai zavarai során válik láthatóvá. A feladatok végrehajtásának szabályait, a szerepekkel való azonosulást, az információáramlást, a döntési eljárások rendjét egyaránt szabályozó rétegről van szó, melynek határai egybeesnek adott egységgel, és amelyben a hatalom döntő forrása a szakmai kompetencia.



5. Az *érzékel*t szervezet, amelynek léte azon alapul, hogy azonos társadalmi és kulturális beállítottságú rétegek azonosan értékelik a szervezeteket szemben más beállítottságú csoportokkal. Az *érzékel*t szervezet a különböző szubkultúrákból épül fel, értékeken, véleményeken, kultúrákon alapuló koherens rendszerek sorozatából áll össze. Hatása és meghatározó szerepe különösen változások idején, az alkalmazkodás során érezhető.

6. Az *informális szervezet*, amelyet Butera szűkebben határoz meg, mint az általában elterjedt felfogás, amely minden, a hivatalosan intézményesítettől eltérő cél megvalósítására létrejött szervezetet e jelzővel illet. A munkafolyamattal összefüggésben alakuló, a működés speciális aspektusait befolyásolni próbáló struktúrákat ért *informális szervezet*en, amelyek hivatalosan nem tervezettek, melyek normái, céljai, tagsága, vezetése eltérnek a formális szervezetétől. A munkavégzést meghaladó céllal működő szervezeteket, mint például a pártok, szakszervezetek sejtjeit nem tekinti tehát az *informális szervezeti réteg* részének.

7. A *komplex szervezet*, amely a különböző szervezeti rétegek integrációja, de több mint összegük, mert egyúttal a különböző rétegek közti belső koherenciát is biztosítja. Ebben fejeződik ki tehát az az „összjáték,” ahogy a különböző szervezeti rétegek együttesen formálják a technikai és emberi erőforrásokat összetartó magatartási szabályokat.

A szervezetek alkalmazkodásának társadalmi folyamata ebben a felfogásban tehát úgy fogható fel, mint a különböző szervezeti rétegekben végbemenő kumulatív változások sorozata, amelyben a szervezeti modell megváltoztatása nélkül végbemehetnek innovációk, új kapcsolatrendszerek formálódhatnak, új vezetői stratégiák születhetnek. A különféle szervezeti rétegekben kialakuló pozíciók, kapcsolatok és a köztük való tájékozódás nyújt lehetőséget egyúttal a dolgozók számára saját cselekvési lehetőségeik alakítására is.

Hasonló következtetésekre jutott több, hálózat-elemzést végző kutató is. *Granovetter* például, aki a társadalomban, a szervezetekben létrejött különböző erős „kötésekkel” egymáshoz kapcsolódó hálózatok között fennálló ún. „gyenge kötések” összekötő, az integrációt és a mobilitást biztosító „híd” funkcióját mutatta ki, szintén az egyén többféle kapcsolatrendszerhez való tartozásában látja az autonóm cselekvés lehetőségét. „Az a tény, hogy az individuum különböző időkben és különböző helyeken képes megfelelni a mások elvárásainak, lehetővé teszi egy belső mag fenntartását, a belső attitűdök megőrzését, miközben különböző elvárásokhoz alkalmazkodik” (*Granovetter* 1985. 41. o.). Az egyidejűleg stabil és innovatív szervezeteket úgy írja le, mint olyan alhálózatok rendszerét, amelyek nagymértékben átfedik egymást, és a szorosabb csoportok között „nagyszámú gyenge kötés hídszerű funkciót tölt be”, a csoportok, klikkek tehát nem zárkoznak el egymás elől, hanem nyitottak az információk, újítások befogadása és továbbítása szempontjából (i. m. 51–55. o.).

Az egyént vagy a különböző társadalmi-szervezeti csoportokat az előttük nyíló vagy megszűnő cselekvési lehetőségek felismerésében, értelmezésében és kihasználásában az „előéletükre” jellemző és a társadalmi, szervezeti viszonyok ke-

zelésében eddig szerzett tapasztalataik orientálják. A különböző típusú tanulási folyamatokban születő szakmai, ideológiai és kulturális értékek tartalma, színvonala, összetétele teszi lehetővé, alapozza meg az egyéni és kollektív cselekvési stratégiák — hosszabb távon életstratégiák — kialakítását. A cselekvési lehetőségek kihasználását biztosító érdek és hatalmi viszonyok mozgósításához szükséges „szakmai” és „társadalmi” tanulás folyamatai viszont korántsem automatikusan követik egymást. A társadalmi, szervezeti változásokkal foglalkozó kutatások tapasztalatai szerint a cselekvési lehetőségek „*társadalmi elsajátítása*” fáradságosabb és időigényesebb, sőt kockázatosabb is, mint a szakmai jártasság megszerzése. Ennek az a magyarázata, hogy a cselekvési lehetőségek befolyásolása és alakítása sohasem társadalmilag légüres térben zajlik, sohasem egyéni akciók egyszerű összegződése, hanem emberi, *társadalmi interakciók sorozata, ami kollektív tudásra épül és kollektív tudást fejleszt*. A cselekvési lehetőségek felhasználása egyúttal a szereplők mozgásterét befolyásoló, egymásra nézve kötelező „játékszabályok” kölcsönös elfogadását és betartását jelenti (Makó 1985. 108—109. o.).

Az emberi, társadalmi kapcsolatok különböző szerveződési formáiban — a különböző társadalmi „terekben” — szabályozó mechanizmusok hatásukat a társadalmi szereplők megélt és a jövőre kivetített (anticipált) tapasztalataiból építkező értékek, normák, minták közvetítésén keresztül fejtik ki, s így befolyásolják a cselekvések formáját és irányát (Reynaud 1980). Ezért sem eredményezik mechanikusan a technológiai, szervezeti, irányítási rendszerekben lezajló változások az érintettek, vezetők, munkások, alkalmazottak gondolkodásának módosulását, nem határozzák meg közvetlenül a konfliktusmegoldás formáit, a szervezeti integráció mértékét. A vállalati szervezetben megvalósuló emberi kooperáció olyan feltételeiben, mint a technológiában, vagy a szervezeti-irányítási rendszerben végbe menő változások hatását a dolgozók szocializációjának tapasztalatai, a vezetési, irányítási tradíciók közvetítik.

A termelési folyamatban megvalósuló együttműködés létrehozásának gondoljai tehát elválaszthatatlanok és érthetetlenek az ipari kapcsolatok partnereinek — állam, munkáltatók, munkavállalók — viszonyában érvényesülő minták alakulásától, a gazdasági struktúra átalakításának általános nehézségeitől. De, mint már bemutattuk, csak egy tágabb, veszélyesen általánosító determinizmusához jutunk, ha nem tanulmányozzuk azokat a módokat, mechanizmusokat, ahogyan az ipari kapcsolatok rendszere térben és időben változó módon, eltérő történelmi tradíciók, helyi sajátosságok között kifejti hatását a vállalati szervezetekben, a munkafolyamatokban.

Nem elégséges tehát a különböző szférák közti összefüggések semleges felmutatása, véleményt kell alkotni esetről esetre, kutatásról kutatásra arról is, hogy milyen gazdasági, politikai célok, társadalmilag elfogadott értékek megvalósulását, továbbélését vagy kudarcát hordozzák a társadalmi kapcsolatok különböző szabályozóinak egymást erősítő vagy gyengítő mechanizmusai, amelyek együttesen készítenek az együttműködésben bizonyos cselekvési lehetőségek megraga-



dásához, mások mellőzéséhez. A társadalom kutatójának „tudományos képzelő-erejére” van szükség ahhoz, hogy felfedezze a különböző típusú változások társadalmi, gazdasági, szervezeti előnyeit megragadni képes, legkülönbözőbb magatartások között a fennálló struktúrát konzerváló, átmentő, továbbfejlesztő vagy meghaladó mutációk társadalmi különbségeit. Sőt, azt, hogy ezek hogyan kapcsolódnak a társadalom és a gazdaság egyéb szféráiban lezajló változásokhoz, társadalmi stabilitást eredményeznek-e, avagy csak feszültségekkel terhes status quo-t állandósítanak.

Amennyiben azt állítjuk: hogy az egyének és a különféle társadalmi csoportok nem „szenvetű alanyai” a különféle változásoknak, hanem reális partnerek; akkor meg kell világítanunk azt, hogy mi teszi lehetővé a különböző, bár determináns hatással nem bíró, de azért tartósan kondicionáló struktúrák között élők és tevékenkedők autonóm cselekvési lehetőségeit — az állandó alkalmazkodással a társadalmi folyamatosság fenntartását.

A társadalmi, szervezeti változásokkal kapcsolatos kutatási tapasztalatok arról számoltak be, hogy a különféle társadalmi szerveződési formákban, családban, kisebb közösségekben, régiókban, vállalati szervezetekben, politikai intézményekben élő, mozgó, cselekvő emberek miként hozzák létre azokat a kapcsolatrendszerket — hálózatokat —, amelyeken keresztül képesek reagálni az őket érő, különböző típusú kihívásokra. Mindez arra utal, hogy a társadalmi, szervezeti változások irányíthatósága elképzelhetetlen csak egy, bármennyire is alaposan elemzett formációban gondolkodva.

## JEGYZETEK

- 1 Az ún. második ipari forradalom vagy a posztindusztriális társadalom olyan jellemzőinek, mint az ipari robotok gyors elterjedéséhez, a számítógépes irányítási rendszerek (Computer Integrated Management System) megjelenéséhez, az NC/CNC technológiák növekvő használatához — pontosabban használatuk társadalmi hatásaihoz fűzött — idealizáló, leegyszerűsítő jóváindulások, az ötvenes évek futrológusainak automatizációval kapcsolatos, sohasem teljesülő előrejelzéseihez hasonlíthatók leginkább (*Riesman, D.* 1981. 285—302. o.).
- 2 A VOLVO cég a technológiai és szervezeti innovációk folyamatos és rendszeres alkalmazását arra alapozta, hogy megalapításától kezdve (1924) a vállalatvezetés és a munkavállalók — érdekképviselői szervezeteikkel együtt (a svéd szakszervezetek működése 1930 óta törvényesen elismert) — egyaránt támogatják és nagyra értékelik a szakmai tudás elsajátítását és felhasználását. A minőség emberi erőforrások hasznosítására építő stratégiáját a vállalati vezetés és a szakszervezet egyaránt képviselik (*Holtback, R.* 1988. 4—6. o.).
- 3 *Piore és Sabel* a modern, gépesített ipari termelés fejlődésében két jelentős regulációs válságot különböztet meg. Az egyik a 19. század végén megjelenő nagyvállalatok elterjedéséhez és a harmincas évek keynesi, jóléti államához kapcsolódik. A másik, kevésbé látható válság nem az ipari technológiával és szervezetrendszerrel párosuló jóváindulás és hatalommegoszlásból vezethető le. A válság második típusa szerintük magának a technológiának a választásához kapcsolódik. Az ipari technológia nem a tudomány vagy a műszaki követelmények egyedüli, rájuk jellemző logikájából vezethető le. Megjelenése az általuk előállított termékek vagy szolgáltatások piacának szerkezetétől függ. A piacok struktúráit pedig olyan alapvető politikai feltételek befolyásolják, mint a

- tulajdonjogok, a gazdaság megoszlása. Leegyszerűsítve tehát a gépek nemcsak motorjai, hanem tükrei is a társadalmi fejlődésnek (*Piore—Sabel* 1984). Az ipari innovációk társadalmi összefüggéseire világít rá Kuczi Tibor is: „A házilag előállított kistraktoroknak, rotációs kapáknak ma éppúgy megvannak a táji sajátosságai, mint a tradicionális paraszti eszközöknek. Aki ma otthon rotációs kapát barkácsol, nagy valószínűséggel a helyi „szakértők” által számontartott műszaki megoldások valamelyikét választja, annál is inkább, mert ezek bizonyos helyi előnyt is magukba foglalhatnak (pl. a közeli gyárból elhozható fémalkatrésznek rotációs kapa alkatrészé alakíthatósága, s így a vasdarab hozzáférhetősége a helyi piacon). (*Kuczi T.* 1987)
- 4 Különösen igaz ez a piaci viszonyokkal, mint erőforráselosztó mechanizmussal korábban nem vagy alig számoló államszocializmus feltételei között. A piacgazdaság kiépülése elképzelhetetlen határozott és világos kormányzati intézkedések nélkül. Például a vállalkozásépítés előnyös pénzügyi kondíciói és feltételei mellett a potenciális vállalkozók szakértelmére, társadalmi tradícióira építő vállalkozástámogatás, oktatási és érdekképviseleti intézmények hálózata nélkül a piaci viszonyok tartós kiépülése és funkcionálása elképzelhetetlen.
  - 5 *Szabó Katalin* a piaci szabályozás átalakuló mechanizmusai kapcsán felhívja a figyelmet a *Kornai* és *Martos* által bevezetett „vegetatív” szabályozás kategóriájára: „A vegetatív szabályozás fontos megkülönböztető jele, hogy lokális jellegű, jórészt egy-egy gazdasági egység falain belül játszódik le, vagy legfeljebb néhány — „egymásmelletti” — gazdasági egység (például egymással kapcsolatban álló vállalatok) interakcióiban. Az idézett közgazdászok szerint, az ilyen szabályozási folyamatok jelentősége a gazdasági egységek növekedésével, „közvetlen függőségével növekszik” (*Szabó Katalin*, 1986. 129. o.).
  - 6 A „társadalmi hatás” („effect societal”) kifejezés olyan típusú szociológiai megközelítés jelölésére szolgál, amely a „társadalmi szereplők” különböző kategóriái és cselekvésük közegét jelentő társadalmi-szervezeti és kulturális struktúrák/terek közötti interakciók fontosságát hangsúlyozza. Ebben a megközelítésben például a technológia és a munkatevékenység viszonyának tartalmát, hatásait a szervezeti („organizational space”), szakmai („professional space”) közvetítik a vállalati társadalomban. E „terek” jelentésének, tartalmának sokfélesége a vállalat működését kondicionáló gazdasági-társadalmi feltételek függvénye (*Maurice*, 1988. i. m.).

## IRODALOM

- Angelusz Róbert—Tardos Róbert* (1988): Válogatás a kapcsolathálózati elemzés irodalmából = Szociológiai Függelék 3. sz.
- Bagnasco, A.* (1985): La costruzione sociale del mercato: strategie di impresa e esperimenti di scala in Italia = Stato e Mercato, No. 13. Aprile.
- Beccattini, S.* (1985): Riflessioni sullo sviluppo socio-economico della Toscana in questo dopoguerra. In: Storia d'Italia, Torino: Einaudi.
- Berki Sándor—Makó Csaba* (Szerk.) (1988): A szervezetfejlesztés alternatívái és a vezetés. Budapest: Országos vezetésképző Központ.
- Bernier, C.—Cailloux, C.* (1985): Les qualifications: un enjeu des nouvelles technologies? Montréal: Institut de Recherche Appliquée sur le Travail.
- Buitelaar, W. L.* (Ed.) (1988): Technology and Work (Labour Studies in England, Germany and the Netherlands). London: Gower Publishing Company Ltd.
- Butera, F.* (1979): Lavoro umano e prodotto tecnico. Torino: Einaudi.
- Butera, F.* (1984): L'orologio e l'organismo, Milano: F. Angeli.
- Braczyk, H.-J.* (1984): Work in Foundries. Sofia: Paper Presented for Workshop ISA—RC 30., Sociology of Work.
- Czakó Ágnes* (1984—85): A szervezetek közötti cserekapcsolatok = Szociológia, 1—2. 159—73. o.
- Crozier, M.* (1981): A bürokrácia jelensége. Budapest: Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó.
- Crozier, M.* (1987): L'état modeste, l'état moderne (Stratégie pour un autre changement). Paris: Éditions Fayard.



- Dohse, K.—Jürgen, U.—Masch, T. (1987): From "Fordism" to "Toyotism"? The Social Organization of the Labour Process in the Japanese Automobile Industry. Politics & Society.
- Dore, R. (1987): Taking Japan seriously (A Confucian perspective on leading economic issues). Stanford: Stanford University Press.
- Dubois, P.—Giannini, M. (1985): Le travail ouvrier en groupe dans les entreprises industrielles de l'ouest et de l'est = Revue Française des Affaires Sociales, Aout.
- Dubois, P.—Makó, Cs. (1988): Pénurie de main-d'oeuvre et flexibilité de l'emploi en Europe de l'Est. Paris: La Documentation Française.
- Edström, A. (1988): Skandinavian Airlines System (SAS) (An example of Business and Social Reform). Stockholm: FA-radet.
- Ekstedt, E.—Henning, R. (1988): Globalization and Local Mobilization. Stockholm: The Swedish Council for Management and Work Life Issues.
- Enyedi, Gy.—Weldman, J. (Eds) (1986): Rural Development Issues in Industrialized Countries. Budapest: Centre for Regional Studies.
- Etzioni, A. (1975): A Comparative Analysis of Complex Organizations (On Power, Involvement, and their Correlates). New York: The Free Press.
- Fazekas Károly (1984): Bér és teljesítmény tárgyalások a belső munkaerőpiacokon. Budapest, MTA Közgazdaságtudományi Intézet Tanulmányai, 23. kötet, 27—52. o.
- Granovetter, M. (1985): Economic Action and Social Structure: The Prostem of Embeddednes = American Journal of Sociology, Vol. 91. No. 3. 481—510. o.
- Gross, E.—Etzioni, A. (1985): Organizations in Society. Englewood Cliff: Prentice Hall, Ind.
- ifj. Gyenes Antal—Rozgonyi Tamás (1981): Az alá- és fölérendeltségi viszonyok a szervezetekben. Budapest: Akadémiai Kiadó.
- Héthy Lajos—Makó Csaba (1972): Munkásmagatartások és a gazdasági szervezet. Budapest: Akadémiai Kiadó.
- Holtback, R. (1988): Sweden: Balancing Human Possibilities and Technology. US Department of Labor: Labor Relations Today, May—June.
- Kalleberg, R. (1988): Workplace democracy and economic democracy. Centre of Socialist Studies of Israeli Labour and Kibutz Movement, Haifa, 7—12 January.
- Kasvio, A. (1985): A New Stage in the Development of Industrial Work. Tampere: University of Tampere.
- Kasvio, A. (1986): Industrial Restructuring in the 1980's and the Theoretical Reconstruction of Industrial Sociology. Jablona: ISA—RC 30: Sociology of Work.
- Kern, H.—Schuman, M. (1985): Vers une professionnalisation du travail industriel = Sociologie du Travail, No. 4.
- King, R. (1987): Discussion about the social aspect of New Technology. In: Makó, Csaba: Report to the Eisenhower Exchange Fellowship Program, Philadelphia.
- Köllő János (1981): Taktikázás és alkudozás az ipari üzemekben = Közgazdasági Szemle, 4.
- Kővári György (1984): Munkaerő—teljesítmény—ösztönzés = Közgazdasági Szemle, 4. sz.
- Kornai János (1980): A hiány. Budapest: Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó.
- Kornai János (1983): Bürokratikus és piaci koordináció = Közgazdasági Szemle, 9. sz.
- Ladó Mária—Tóth Ferenc (1982): Egy ipari üzem munkaszervezete (A hiányjelzésre épülő munkaszervezet). Budapest: ÁBMH Munkaügyi Kutató Intézete (Kézirat); A hivatalos szabályozás árnyékában. = Mozgó Világ, 1985. 1.
- Laki Mihály (1984—85): A kényszerített innováció (Műszaki fejlesztés az eladók piacán) = Szociológia, 46—52. o.
- Lutz, V. (1981): Social Endogeny of Technical Progress and Question of Development of Human Labour. Commission of the European Communities-First Community Symposium in Social Science, Pont-à-Mousson, 3—4 Septembre.
- Manchin Róbert—Szelényi Iván = Medvetánc 1986/2—3.
- Makó Csaba (1985): A társadalmi viszonyok erőtere: a munkafolyamat. Budapest: Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó.

- Maurice, M.—Sellier, F.—Silvestre, J. J. (1986): The Social Foundation of Industrial Power. Boston: M.I.T. Press.
- Maurice, M. (1988): New Technologies and the New Model of the Firm: Change and Social Reproduction. Aix-en-Provence: Laboratoire d'Économie et de Sociologie du Travail.
- Nagy, Katalin (1987): New Technology and work in Hungary: technical innovation without organisational adaptation. In: Grootings, P.—Francis, A. (Eds): New Technology and Work in East and West Europe (forthcoming).
- Neumann László (1988): Piaci viszonyok az üzemi béralkuban? = Gazdaság, 4. sz.
- Okubayashi, K. (1986): Work Content and Organisational Structure of Japanese Enterprise under Microelectronic Innovation. Kobe: Kobe University — Business School.
- Piore, M. J.—Sabel, Ch. F. (1984): The Second Industrial Divide (Possibilities for prosperity), New York: Basic Books.
- Polányi Károly (1976): Az archaikus társadalom és a gazdasági szemlélet, Budapest: Gondolat Kiadó.
- Reynaud, J.—D. (1980): Conflicts du travail, classes sociales et controle social = Sociologie du Travail, No. 1.
- Reyneri, E. (1987): Innovazione produttiva — società eterogenea. Előadás az olasz iparszociológusok konferenciáján, Milánó, november.
- Riesman, D. (1981): The Dream of Abundance Reconsidered = Public Opinion Quarterly, Vol. 45. 285—302.
- Sabel, Ch. F. (1987): The Reemergence of regional economic. Paper prepared for the SSRC Western European Committee (Experimentation with Scale), August.
- Saglio, D. (1989): Les systemes industriels, éléments pour une comprehension sociologique de la diversité des entreprises. Contribution au séminaire du CEPREMAC, Paris, 4. Décembre.
- Simonyi Ágnes (Szerk.) (1983): A teljesítménynövelés feltételei a munkaszervezetben. Budapest: ÁBMH Munkaügyi Kutató Intézet.
- Simonyi Ágnes (1987a): Társadalmi, politikai viszonyok az olasz kisvállalkozások fellendülése mögött. Budapest: MTA Szociológiai Kutató Intézet.
- Simonyi Ágnes (1987b): Az olasz nagyvállalatok alkalmazkodásának társadalmi szabályozó mechanizmusa. Budapest: MTA Szociológiai Kutató Intézet (Kézirat).
- Tellér Gyula (1987): Adalékok a szövetkezetek gazdasági és jogi reformjához. Budapest: MTA Állam- és Jogtudományi Kutatások Programirodája.
- Trigilia (1985): La regolazione localistica: economica e politica nelle area di piccola impresa = Stato e Mercato, No. 2.
- Van Hoof, J.—Huiskamp (1984): New Forms of Work Organization: The Dutch Experience. Nemzetközi Konferencia, Siófok, május.
- Walton, R. (1985): From Control to Commitment in the Workplace. Harvard Business Review, March—April.
- Wood, S. (1982): The Degradation of Work? (Skill, deskilling and the Labour Process). London: Hutchinson Publishing Group.



## THE REGULATORY MECHANISMS OF HUMAN COOPERATION IN THE DIFFERENT SPACES OF THE SOCIETY

### (Summary)

By the end of the 80s the experiences of labour and industrial sociology have challenged that view of development according to which modernization is equal to the abolition of the old. They have worded the need for thinking within the multicoloured ensemble of the already existing and newly born social alternatives for the researchers. Human relations organized simultaneously in different economic forms and social spaces maintain earlier institutions as well as structures also, while they create new ones. Individual or collective activities related to a given issue and their success cannot be interpreted exclusively in the "social space" constituting the direct medium of action. Individual and collective activities manifest themselves on several planes and have such social contents which cannot be interpreted in the more or less close causal context of the autonomous spheres.

The authors consider the conceptual apparatus of "regulatory mechanisms", and "integrative principles", elaborated by several sociological and economists' schools, as an experiment offering indispensable help to the interpretation of experience gained about the society. Concretely it means that the content and components of social phenomena cannot be grasped in subordination to a single "rationality", a single „social regulatory principle", or dominant "regulatory mechanism".

Such cooperative structures, values and forms of behaviour may exist side by side in time and space which belong to different social and economic organizational formations on the basis of the nature of regulations.